

# ANALISIS PENGARUH FAKTOR PERSONAL, PENDORONG DAN PENARIK TERHADAP KECENDERUNGAN KEINGINAN BERPINDAH KERJA

Julyana<sup>1</sup>, Daris Purba<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam  
email: pb170910124@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*The aim of this research was to observe the impact of push, pull and personal factors on turnover of Tax Consultant Office in Batam. This research uses for primary data collection using questionnaire methods. A self-explanatory questionnaire was distributed among them to find that what the factor is for their turn over from one company to another. This paper utilizes survey data collected from 125 employees of Tax Consultant Office in Batam to test influence of personal, push and pull factors toward turnover intention. Questionnaire was used as survey instrument to collect data personally at the locations of the organizations. Descriptive statistics were performed to test on the data by using SPSS (Statistical Package for the Social Science) version 25. The result of the study showed that personal factors showed that does not effect turnover intention. Meanwhile push and pull factors directly effect to turnover intention. And these three factors (personal, push and pull) simultaneously affect the turnover intention.*

**Keywords:** *Personal Factors; Pull Factors; and Push Factors; Turnover Intention*

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selalu menjadi faktor penentu kelangsungan hidup setiap perusahaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal tersebut, perusahaan membutuhkan SDM yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan fokus pada sumber daya manusia semaksimal mungkin. Kini, masalah tingkat perputaran karyawan yang tinggi sudah menjadi masalah yang serius bagi banyak organisasi. Kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan adalah efek negatif yang dirasakan akibat pergantian karyawan di perusahaan karena dibutuhkan waktu dan biaya baru untuk merekrut karyawan baru. Sumber daya manusia merupakan aset atau modal penting dalam efektivitas sistem pengembangan organisasi dan inovasi produk sehingga memiliki keunggulan bersaing dibandingkan dengan kompetitor lain.(Nasution, 2017)

KKP merupakan organisasi yang bergerak di bidang jasa perpajakan. KKP bertanggung jawab memberikan pelayanan kepada Wajib Pajak orang pribadi dan badan yang ingin berkonsultasi dengan masalah perpajakan. Sebagai ahli di bidang perpajakan, konsultan pajak membantu Wajib Pajak dalam memberikan pembinaan, pemahaman, dan perencanaan yang matang agar kewajibannya sebagai wajib pajak dapat terlaksana dengan baik.(Himawantara & Astika, 2018)

Tingginya tingkat keinginan berpindah karyawan Kantor Konsultan Pajak di Batam dapat disebabkan oleh beberapa variabel antara lain kepuasan kerja, kecerdasan emosional, komitmen organisasi. Dampak negatif perusahaan akibat pergantian karyawan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan dapat merugikan perusahaan. Perusahaan kehilangan banyak pekerja dan harus diganti dengan karyawan baru seiring terjadinya turnover. Mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga

kerja siap pakai perusahaan harus mengeluarkan biaya lebih. Karyawan yang tersisa bisa dipengaruhi oleh semangat kerja dan motivasinya. Karyawan mulai mencari lowongan kerja, yang pada awalnya tidak mencoba mencari pekerjaan baru, yang dapat mengakibatkan pergantian staf.

Tingginya kebutuhan dan permintaan karyawan alhasil dapat meningkatkan kesempatan karyawan untuk berpindah (*labor turnover*) dari satu organisasi pengembang ke organisasi lain. Tingkat perputaran karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi demografi masing-masing karyawan. Secara umum terdapat dua faktor, yaitu pendorong (*push*) dan penarik (*pull*) yang sering terjadi. Penelitian ini menggunakan istilah faktor terkontrol dan faktor tidak terkontrol untuk merujuk pada faktor pendorong dan penarik. Faktor pendorong disebut faktor terkontrol karena faktor-faktor ini bersifat internal dan oleh karena itu dapat dikendalikan oleh organisasi. Sedangkan faktor penarik disebut faktor tidak terkontrol karena bersifat eksternal dan oleh karena itu organisasi tidak dapat mengontrol.

Berlandaskan uraian di atas, maka penelitian ini bermaksud untuk mengetahui faktor personal, pendorong dan penarik terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan kantor konsultan pajak di kota Batam. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan topik yang dipilih yaitu "Analisis Pengaruh Faktor Personal, Pendorong dan Penarik Terhadap Kecenderungan Keinginan Berpindah Kerja".

## KAJIAN TEORI

### 2.1. Faktor Personal

Menurut (Chowdhury, 2016) Faktor personal seperti masalah keluarga (*family problem*), edukasi anak (*children's education*) dan status sosial (*social status*) berkontribusi dalam *turnover intention*. Salah satu faktor pribadi yang terlewatkan dalam banyak penelitian adalah ketidakmampuan karyawan untuk mengikuti waktu, aturan, regulasi, dan persyaratan organisasi. Masahudu menemukan bahwa lokasi geografis

suatu organisasi dapat menentukan keputusan pergantian karyawan. Kedekatan karyawan untuk keluarganya mungkin menjadi alasan untuk mencari peluang di tempat lain atau tetap dengan organisasi mereka saat ini.

Indikator Faktor Personal menurut (Chowdhury, 2016) yaitu:

1. Masalah Keluarga (*Family related problem*)
2. Pendidikan Anak (*Children education*)
3. Teman / kerabat berganti pekerjaan (*Friends/relatives are changing jobs*)
4. Kepribadian bos (*Personality of boss*)
5. Harapan tidak terpenuhi (*Expectations not fulfilled*)
6. Lokasi organisasi (*Location of the organization*)
7. Tidak dapat mengikuti Aturan (*Unable to follow Rules*)

### 2.2. Faktor Pendorong

Faktor pendorong merupakan aspek yang mendorong karyawan untuk keluar. Di dalam studi disebut juga faktor terkontrol karena faktor-faktor tersebut bersifat internal dan dapat dikendalikan oleh organisasi. Berbagai faktor pendorong yang berasal dari literatur antara lain: gaji kurang, lingkungan kerja yang buruk, konflik di antara karyawan, pekerjaan tanpa jaminan, tunjangan yang lebih sedikit.

Indikator Faktor Pendorong menurut (Chowdhury, 2016) yaitu:

1. Gaji yang rendah (*Less salary*)
2. Tunjangan lebih sedikit (*Fringe benefits are less*)
3. Pekerjaan tidak dijamin (*Job is not secured*)
4. Organisasi terletak di daerah pedesaan (*Organization is located in rural area*)
5. Status sosial (*Social status*)
6. Lingkungan kerja tidak bagus (*Working environment is not good*)
7. Kurang motivasi (*Lack of motivation*)
8. Konflik antar karyawan (*Conflict among employees*)
9. Kurangnya pengakuan (*Lack of recognition*)
10. Kurangnya kemajuan karir (*Lack of career advancement*)

11. Lebih banyak beban kerja kantor (*More office work load*)
12. Terlalu lelah untuk menikmati kehidupan keluarga saya (*Too tired to enjoy my family life*)
13. Perilaku buruk bos saya (*Bad behavior of my boss*)
14. Tidak ada kewajaran / keadilan (*There is no fairness/justice*)

### 2.3. Faktor Penarik

Faktor penarik adalah alasan yang menarik karyawan ke tempat kerja baru. Dalam beberapa makalah, faktor penarik disebut sebagai faktor yang tidak terkontrol karena berada di luar kendali organisasi. Berbagai faktor penarik yang berasal dari literatur adalah: gaji tinggi, kemajuan karir, keamanan kerja, lokasi perusahaan yang baik, budaya yang lebih baik, lebih banyak kebebasan, reputasi organisasi yang baik, tunjangan yang lebih banyak, serta atasan yang baik.

Indikator Faktor Penarik menurut (Chowdhury, 2016) yaitu:

1. Gaji yang tinggi (*High salary*)
2. Kemajuan / promosi karir (*Career advancement / promotion*)
3. Organisasi terletak di wilayah / kota yang baik (*Organization is located in good region / city*)
4. Lebih bebas dan hak untuk memerintah (*More freedom and autonomy*)
5. Lebih di hormat dan di hargai (*More respect and values*)
6. Budaya organisasi yang baik (*Good organizational culture*)
7. Lebih sedikit beban kerja (*Less work load*)
8. Dukungan organisasi yang baik (*Good organizational support*)
9. Reputasi organisasi yang baik (*Well reputation of organization*)
10. Lebih banyak tunjangan keuangan (*More financial benefits*)

### 2.4. Keinginan Berpindah

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada seseorang untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah karyawan yang secara sukarela berhenti dari tempat kerja atau berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Oleh karena itu, *Turnover intention* (intensi

keluar) merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016)

Menurut (Himawantara & Astika, 2018) *Turnover Intention* adalah keinginan untuk keluar dari suatu perusahaan atau organisasi, dimana berharap dapat mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya, inilah yang menjadi alasan seseorang mengundurkan diri dari organisasi atau perusahaan. Keinginan untuk pindah bisa dijadikan sebagai gejala awal terjadinya perputaran karyawan dalam sebuah perusahaan.

Menurut (Halimah et al., 2016) menyatakan bahwa indikator *turnover intention*, yaitu:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
3. Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

### 2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putra & Suana, 2016) yang berjudul "Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Komitmen Organisasional* terhadap *Turnover Intention* karyawan" menunjukkan *perceived organizational support* dan *komitmen organisasional* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

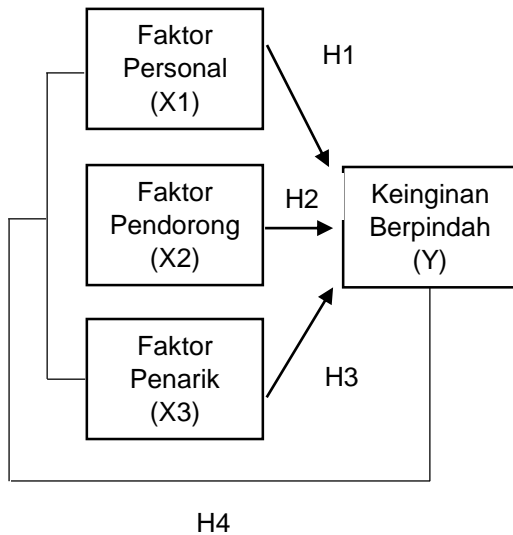
Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hidayat, 2018) yang berjudul "Pengaruh *Kepuasan Kerja* terhadap *Komitmen Organisasi* dan *Turnover Intention*" menunjukkan terdapat satu anteseden dari *komitmen organisasi* dan dua anteseden dari *turnover intention*, dan pengaruh positif *kepuasan* dan *komitmen* terhadap *turnover intention*.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prayogi, Koto, & Arif, 2019) yang berjudul "Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Stres Kerja* terhadap *Turnover Intention*" menunjukkan besar pengaruh variabel *Work life balance*, *stress kerja* dan *kepuasan kerja* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 87,6%

sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## 2.6. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini agar dapat mudah dipahami:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran  
(Sumber: Peneliti, 2020)

## 2.7. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh faktor personal terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.

H2: Terdapat pengaruh faktor pendorong terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.

H3: Terdapat pengaruh faktor penarik terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam

H4: Terdapat pengaruh faktor personal, pendorong dan penarik terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah kerangka kerja untuk melakukan penelitian. (Radjab & Jam'an, 2017) Desain penelitian menguraikan tentang proses untuk mendapatkan informasi atau data yang dibutuhkan untuk menjawab semua

pertanyaan penelitian. Dengan demikian, desain penelitian yang baik akan menghasilkan proses penelitian yang efektif dan efisien. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang dirancang untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, memperkirakan dan memprediksi hasilnya.

Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam. Berdasarkan populasi karyawan yang bekerja pada Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam ada 125 orang dan pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yang mana sampel di ambil yaitu keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 125 orang, jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 125 responden. Data primer adalah data yang digunakan dalam penelitian ini yang dikumpulkan dengan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka dilakukanlah analisis data. Data yang telah terkumpul akan diproses dengan menggunakan aplikasi statistik yaitu SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 25 untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil data ini diperoleh berdasarkan jawaban dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja pada Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam yang berjumlah sebanyak 125 orang dan diperoleh beberapa informasi profil responden yang berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan tertinggi, jumlah pengalaman, masa jabatan dan posisi. Pernyataan disusun berdasarkan indikator yang ada dengan pernyataan yang berjumlah 34 butir pernyataan yang terdiri atas 7 butir pernyataan untuk variabel Faktor Personal (X1), 14 butir pernyataan untuk variabel Faktor Pendorong (X2), 10 butir pernyataan untuk variabel Faktor Penarik (X3), dan 3 pernyataan untuk variabel Keinginan Berpindah (Y). Kemudian data-data yang diperoleh diolah dengan bantuan aplikasi statistik yaitu SPSS 25.

#### 4.1. Hasil Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Faktor Personal (X1)	X1.1	0,667	0,1757	VALID
	X1.2	0,626		
	X1.3	0,386		
	X1.4	0,468		
	X1.5	0,486		
	X1.6	0,639		
	X1.7	0,539		
Faktor Pendorong (X2)	X2.1	0,414		
	X2.2	0,510		
	X2.3	0,472		
	X2.4	0,260		
	X2.5	0,297		
	X2.6	0,396		
	X2.7	0,506		
	X2.8	0,506		
	X2.9	0,524		
	X2.10	0,463		
	X2.11	0,474		
	X2.12	0,392		
	X2.13	0,585		
	X2.14	0,608		
Faktor Penarik (X3)	X3.1	0,472		
	X3.2	0,439		
	X3.3	0,497		
	X3.4	0,692		
	X3.5	0,663		
	X3.6	0,609		
	X3.7	0,614		
	X3.8	0,687		
	X3.9	0,616		
	X3.10	0,657		
Keinginan Berpindah (Y)	Y.1	0,853		
	Y.2	0,849		
	Y.3	0,869		

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25,2020)

Berdasarkan table diatas, untuk pengujian validitas dari hasil pengolahan data SPSS 25, variabel faktor personal, faktor pendorong, faktor penarik dan keinginan berpindah berdasarkan 125 responden pada setiap pernyataan

memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,1757 (df = 123) yang berarti setiap pernyataan yang diajukan mempunyai data yang valid dan berkorelasi signifikan terhadap skor total item.

#### 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Status
Faktor Personal (X1)	0,606	7	Reliabel
Faktor Pendorong (X2)	0,711	14	Reliabel
Faktor Penarik (X3)	0,798	10	Reliabel
Keinginan Berpindah (Y)	0,820	3	Reliabel

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan table diatas, Untuk pengujian reliabilitas dari hasil pengolahan data SPSS 25, variabel faktor personal, faktor pendorong, faktor penarik dan keinginan berpindah mempunyai nilai

Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel, yang artinya bahwa alat pengukur dapat dipercaya.

#### 4.3. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39359990
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.078
	Positive	.042
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 <sup>c</sup>

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan table diatas, Untuk pengujian normalitas dari hasil pengolahan data Output SPSS 25 menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,059 > 0,05 yang artinya data tersebut terdistribusi secara normal.

#### 4.4. Hasil Multikolinearitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Faktor Personal	.925	1.081
Faktor Pendorong	.773	1.294
Faktor Penarik	.828	1.207

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2020)

Untuk gejala multikolinearitas variabel pada hasil pengolahan data Output SPSS 25 variabel faktor personal (X1), faktor pendorong (X2), dan faktor penarik (X3) menunjukkan bahwa tidak ada terjadinya gejala multikolinearitas atau nilai VIF atau angka 10 lebih besar daripada nilai hasil uji.

#### 4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.976	1.269		1.557	.122
Faktor Personal	.001	.034	.002	.024	.981
Faktor Pendorong	.010	.023	.044	.428	.669
Faktor Penarik	-.014	.027	-.052	-.525	.600

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2020)

Hasil dari pengolahan data Output SPSS 25, kolom signifikansi terdapat pada kolom terakhir. Pada kolom signifikan dapat dilihat bahwa nilai signifikan lebih besar daripada nilai alpha (0,05), sehingga gejala heterokedastisitas tidak terjadi dalam penelitian ini.

#### 4.6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6.** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.655	2.188		3.955	.000
	Faktor Personal	.062	.059	.096	1.053	.295
	Faktor Pendorong	.084	.040	.207	2.085	.039
	Faktor Penarik	-.111	.046	-.229	-2.385	.019

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2020)

Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dari hasil pengolahan data Output SPSS 25 di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,655 + 0,062X1 + 0,084X2 - 0,111X3$$

1. Nilai Konstanta sebesar 8,655 menunjukkan bahwa jika variabel Faktor Personal (X1), Faktor Pendorong (X2) dan Faktor Penarik (X3) memiliki nilai nol, maka Keinginan Berpindah (Y) memiliki nilai 8,655.

2. Variabel Faktor Personal (X1) sebesar 0,062 menunjukkan bahwa variabel Faktor Personal (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap keinginan berpindah (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel faktor personal maka akan mempengaruhi keinginan berpindah (Y) sebesar 0,062 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.

3. Variabel Faktor Pendorong (X2) adalah 0,084 menunjukkan bahwa variabel Faktor Pendorong (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap keinginan berpindah (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel faktor pendorong maka akan mempengaruhi keinginan berpindah (Y) sebesar 0,084 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.

4. Variabel Faktor Penarik (X3) adalah -0,111 menunjukkan bahwa variabel Faktor Penarik (X3) mempunyai pengaruh yang negative terhadap keinginan berpindah (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel faktor penarik maka akan mempengaruhi keinginan berpindah (Y) sebesar -0,111 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.

#### 4.7. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 7.** Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.274 <sup>a</sup>	.075	.052	2.423

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2020)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Output SPSS 25 di atas menjelaskan bahwa angka R<sup>2</sup> sebesar 0,075 atau memiliki persentase dalam model regresi sebesar 7,5% yang berarti varian Variabel Keinginan Berpindah (Y) dapat dijelaskan oleh variasi Variabel

Faktor Personal (X1), Faktor Pendorong (X2) dan Faktor Penarik (X3) sebesar 7,5%, sedangkan yang dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini sisa persentasenya sebanyak 92,5%.

#### 4.8. Hasil Uji T

**Tabel 8. Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.655	2.188		3.955	.000
	Faktor Personal	.062	.059	.096	1.053	.295
	Faktor Pendorong	.084	.040	.207	2.085	.039
	Faktor Penarik	-.111	.046	-.229	-2.385	.019

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji T untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan data Output SPSS 25 menunjukkan bahwa t hitung 1.053 < t tabel 1.97976 dan nilai signifikan 0.295 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Faktor Personal terhadap Keinginan Berpindah.
2. Hasil pengolahan data Output SPSS 25 menunjukkan bahwa t

hitung 2.085 > t tabel 1.97976 dan nilai signifikan 0.039 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Faktor Pendorong terhadap Keinginan Berpindah.

3. Hasil pengolahan data Output SPSS 25 menunjukkan bahwa t hitung -2.385 > t tabel -1.97976 dan nilai signifikan 0.019 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Faktor Penarik terhadap Keinginan Berpindah.

#### 4.9. Hasil Uji F

**Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.564	3	19.188	3.268	.024 <sup>b</sup>
	Residual	710.436	121	5.871		
	Total	768.000	124			

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2020)

Berdasarkan Tabel diatas, Hasil pengolahan data Output SPSS 25 menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 3.268 > f tabel 2.68 dengan nilai signifikansi 0.024 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh Faktor Personal, Pendorong dan Penarik secara simultan terhadap Keinginan Berpindah.

##### 4.1. Pembahasan

1. Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel faktor personal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan Konsultan Pajak di Kota Batam, didasarkan dari hasil regresi linear berganda sebesar 0,062, dilihat pada uji R square diperoleh nilai sebesar 7,5% dan

dengan nilai t hitung 1.053 < t tabel 1.97976 dan nilai signifikan 0.295 > 0.05. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yani, Sudibya, & Rahyuda, 2016) menyatakan bahwa *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap *turnover intention*.

2. Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel faktor pendorong berpengaruh terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan Konsultan Pajak di Kota Batam, didasarkan dari hasil regresi linear berganda sebesar 0,084, dilihat pada uji R square diperoleh nilai sebesar 7,5% dan dengan nilai t hitung 2.085 > t tabel 1.97976 dan nilai signifikan 0.039 <



- 0.05. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yuda & Ardana, 2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan.
3. Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel faktor penarik berpengaruh negatif terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan Konsultan Pajak di Kota Batam, didasarkan dari hasil regresi linear berganda sebesar -0,111, dilihat pada uji R square diperoleh nilai sebesar 7,5% dan dengan nilai t hitung  $-2.385 > t$  tabel  $-1.97976$  dan nilai signifikan  $0.019 < 0.05$ . Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan (Hakim, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
  4. Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel faktor personal, pendorong, dan penarik secara simultan berpengaruh terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan Konsultan Pajak di Kota Batam, didasarkan dari hasil regresi linear berganda sebesar 8,655, dilihat pada uji R square diperoleh nilai sebesar 7,5% dan dengan nilai f hitung sebesar 3.268  $> f$  tabel 2.68 dengan nilai signifikansi  $0.024 < 0.05$ . Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Chowdhury, 2016) menyatakan bahwa faktor personal, pendorong dan penarik secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa:

1. Hasil penelitian ini menyatakan faktor personal tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.
2. Hasil penelitian ini menyatakan faktor pendorong berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.
3. Hasil penelitian ini menyatakan faktor penarik berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

4. Hasil penelitian ini menyatakan faktor personal, pendorong, dan penarik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Chowdhury, M. S. (2016). A Quantitative Study on Push, Pull and Personal Factors Affecting Employees' Turnover Intentions: A Case of Nationalized Commercial Banks (NCBs) in Bangladesh. *Information and Knowledge Management*, 6(9), 1–14. Retrieved from www.iiste.org
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *DINAMIKA UMT*, 1(2), 66–83.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Himawantara, I. G. A., & Astika, I. B. P. (2018). Pengaruh Role Stress Pada Turnover Intentions Konsultan Pajak dengan Kompensasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(3), 1656–1681.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-

- Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Putra, I. P. D. S. S., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6260–6287.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629–658.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.